

Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi

Abdul Rokhman, Prof. Dr. Supriyoko, M.Pd.

abdulrokhman@gmail.com

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis aspek pengembangan guru pada kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja guru di MI di Dlingo Bantul Kabupaten, dan untuk mengetahui kontribusi tentang persepsi keterampilan manajerial sekolah kepala sekolah, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau sebagian terhadap kinerja guru di MI di Kabupaten Dlingo Bantul. Populasi penelitian ini adalah semua guru di MI di Kabupaten Dlingo Bantul, yang berjumlah 46 guru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas, dan analisis regresi berganda dengan uji F, uji t, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kontribusi positif yang signifikan dari keterampilan manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi untuk kinerja guru di MI di Dlingo Kabupaten Bantul.

Kata kunci: kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan kompensasi

Abstract: The purpose of this study was to analyze the aspects of teacher development on the contribution of managerial skills of principal, work discipline, compensation, and teacher performance in MI in Dlingo Bantul Regency Lesson 2017/2018, and to know the contribution about managerial skill perception of school principal school, work discipline and compensation jointly or partially to the performance of teachers in MI in Dlingo Bantul Regency Lesson year 2017/2018. The population of this study were all teachers in MI in Dlingo Bantul Regency Lesson Year 2017/2018, which amounted to 46 teachers. Sample in this research is counted 46 people. Sampling is done by total sampling method. Data collection was done through questionnaires. Data analysis performed include descriptive analysis, prerequisite test consisting of normality test, linearity test, and multicollinearity test, and multiple regression analysis with F test, t test, and test of determination. The results showed that there was a significant positive contribution from the principal's principal managerial skills, work discipline, and compensation to teacher performance in MI in Dlingo Bantul District Lesson Year 2017/2018.

Keywords: managerial skills of headmaster principal, work discipline, compensation, performance

Pendahuluan

Kinerja selain dipengaruhi kompetensi manajerial dan kompensasi kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan aturan yang menunjukkan tingkat kesungguhan dalam suatu organisasi pendidikan. Kinerja setiap guru tentunya tidak terlepas dari bagaimana pelaksanaan disiplin kerja yang berlaku di suatu organisasi atau sekolah. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap serta tanggungjawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah. Pegawai sekolah dalam studi pendahuluan menyatakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan guru PNS di dunia pendidikan dapat menghambat kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sedangkan menurut perhitungan guru-guru MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul setiap rombongan belajar dalam mengikuti pembelajaran diampu oleh satu orang guru atau dalam satu rombongan belajar, satu mata pelajaran hanya diampu oleh satu orang guru dengan wajib mengajar yang digunakan adalah 24 jam tatap muka per minggu. Hal tersebut berarti jika ada seorang guru yang tidak berangkat atau terlambat akan memberikan dampak negatif bagi siswa-siswinya, karena waktu belajar mereka tidak akan efektif.

Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para guru atau tenaga kependidikan dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh guru atau tenaga kependidikan. Hal itu dimaksudkan agar para guru atau tenaga kependidikan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Guru sebagai pendidik tentunya mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik dapat diraih guru apabila melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk itu, perlu adanya upaya peningkatan kinerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Berdasarkan latar belakang di atas dapat dipahami adanya keterkaitan antara kompetensi manajerial dengan kinerja. Begitu pula halnya dengan keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Kinerja Guru MI Ditinjau Dari Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Kompensasi di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018”.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi (Nawawi, 2012: 182). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau

dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja dari sasaran yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu kesepakatan di antara seorang pegawai dengan pimpinannya tentang berbagai harapan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali. Agar seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga kompetensi atau keterampilan.

Manajemen tenaga kependidikan atau pengelolaan sumber daya guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan pimpinan, adalah melakukan perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan baik oleh pemerintah etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000: 146).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009: 129). Disiplin kerja sebaiknya dilakukan oleh seluruh elemen organisasi melalui pengawasan dari pihak manajemen organisasi. Pengawasan terhadap disiplin kerja yang dilakukan manajemen organisasi harus berpegang teguh pada pedoman-pedoman atau tata tertib dan peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, pihak manajemen menjadi elemen yang melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja dapat juga dipahami sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti peraturan, aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan atau ketetapan organisasi dimana dia bekerja (Wahyuddin dan Susanto, 2007: 110). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai dalam organisasi itu memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bilamana para pegawainya biasa bekerja

sama dengan pimpinan dan patuh pada peraturan dan ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik dalam organisasi itu.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Davis dan Newstrom, 2003: 84). Disiplin kerja dapat dilihat dari sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi akan sanggup menjalankan peraturan, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2003: 24). Peningkatan disiplin pegawai dapat dilaksanakan melalui suatu bentuk pelatihan dengan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif. Adanya disiplin kerja yang tinggi akan membuat para pegawai turut meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian proses perilaku kerja yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketepatan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku taat maupun patuh pada peraturan kerja secara sadar, menerima sanksi dengan sukarela bila melanggar sehingga pegawai akan bekerja dengan efektif dan efisien.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2002: 155). Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002: 75). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi (Hasibuan, 2003: 133).

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka (Umar, 2000: 125). Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi (Rivai, 2005: 357). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi (Soegoto, 2009: 227). Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai kontribusi atas jasa yang diberikannya.

Kompensasi merupakan imbalan dan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai (Mangkunegara, 2009: 83). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang

diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Berdasarkan uraian definisi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018, yang berjumlah sebanyak 46 guru. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas, serta analisis regresi berganda dengan uji F, uji t, dan uji determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut..

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		F	Sig.	Keterangan
1	Regression	20,623	0,000	Signifikan
	Residual			
	Total			

Sumber: data diolah (2018)

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 20,623 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gede Widiasta (2012) yang memaparkan bahwa ada determinasi yang signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja sekolah, dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 penelitian dapat diterima, yaitu “ada kontribusi positif kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018”.

2. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 dilakukan melalui analisis korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Parsial Hipotesis 2

	Sig.	Correlations		
		Zero-order	Partial	Keterangan
Kompetensi manajerial kepala sekolah	0,000	0,325	0,612	Signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Hasil pengujian kontribusi menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian Ketut Sandiasa, dkk. (2014) yang menegaskan bahwa kompetensi manajerial dan kemampuan kepala sekolah, dapat memotivasi guru dan kemampuan manajerial dari guru. Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 penelitian diterima, yaitu “ada kontribusi positif kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Tahun Pelajaran 2017/2018”.

3. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 dilakukan melalui analisis korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Parsial Hipotesis 3

	Sig.	Correlations		
		Zero-order	Partial	Keterangan
Disiplin Kerja	0,000	0,514	0,697	signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Tabel Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja secara individual memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian I Made Putra, dkk (2014) juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 penelitian diterima, yaitu “ada kontribusi positif disiplin kerja secara parsial

terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Tahun Pelajaran 2017/2018”.

4. Uji Hipotesis 4

Uji hipotesis 4 dilakukan melalui analisis korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Parsial Hipotesis 4

	Sig.	Correlations		
		Zero-order	Partial	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,264	0,524	signifikan

Sumber: data diolah (2018)

Tabel Hasil pengujian kontribusi kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Bahkan dalam penelitian Raden Lestari (2011) ditegaskan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 penelitian diterima, yaitu “ada kontribusi positif kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Tahun Pelajaran 2017/2018”.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil-hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Ada kontribusi yang positif signifikan dari kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018.
- Ada kontribusi yang positif yang signifikan dari kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018.
- Ada kontribusi yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di MI Di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018..
- Ada kontribusi yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru di MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2017/2018.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti terkait dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Kepala Sekolah pada MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kompetensi manajerial. Hal ini dapat dilakukan kepala sekolah dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan para guru, membuat kebijakan yang saling menguntungkan antara guru dan sekolah, sehingga guru merasa nyaman dan memiliki semangat untuk memajukan sekolah, memfasilitasi guru untuk mengembangkan potensi dengan memberikan reward bagi guru yang memiliki prestasi

- dan dedikasi yang tinggi, dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana.
- b. Guru pada MI di Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilakukan guru dengan mengembangkan potensi yang dimiliki dan didorong dengan motivasi berprestasi yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, meningkatkan disiplin mengajar dengan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi sekolah,
 - (c) meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan baik melalui jalur pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, membuat karya ilmiah, membuat modul-modul pembelajaran, sehingga kemampuan mengajar akan meningkat, dan meningkatkan komitmen terhadap sekolah, yaitu dengan mengajar sungguh-sungguh, melibatkan diri pada kegiatan sekolah, meningkatkan loyalitas dan dedikasi untuk kemajuan sekolah.
 - c. Peneliti di masa yang akan datang seharusnya dapat melakukan pengembangan terhadap penelitian ini guna memperoleh hasil-hasil yang lebih baik lagi. Hal ini dilakukan dengan menambah jumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Amirullah & Budiyo, Haris. (2004). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar, Idochi & Amir, Yayat Hidayat. (2000). Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep dan Issu. Bandung: Bumi Siliwangi.
- Bateman, Thomas S. & Snell, Scott A. (2008). Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif. Jakarta: Salemba Empat.
- Beer, M. (1997). "The Transformation of the Human Resource Function: Resolving the Tension Between a Traditional Administrative and a New Strategic Role". Human Resource Management, Spring, No. 36 pp. 49-56.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. (2003). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James L.; Ivancevich, John M.; Donnelly Jr., James H.; & Konopaske, Robert. (2009). Organizations: Behaviour, Structure, Processes. Singapore: McGraw Hill.
- Garnasih, Raden Lestari. 2011. Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Cendana Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Vol. 19* (4)
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2003). Behaviour in Organizations. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko T. Hani. (2002). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (2005). Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru.
- Lok, Peter & Crawford, John. (2004) "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Cross National Comparison". The Journal of Management Development 2004, Vol. 23, No. 3, p. 321-338.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruroh; Thomas, Partono; & Latifa, Lyna. (2012). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Brebes". *Economic Education Analysis Journal* 1 (2) (2012), hal 1-7.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000). *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Moekijat. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, H. A. S. (2005). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Putra, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. 2014. Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kecamatan Karangasem. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Vol. 5*(1).
- Rahmawati, Diana & Sudarmi. (2006). "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto Dan Steak Gerai Purwokerto". *Performance Volume 4 Nomor 1, September 2006*, p.12-19.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Schuler, Randal S. & Jackson, Susan E. (1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.
- Sandiasa, K., Agung, A. A. G., & Sunu, I. G. K. A. 2014. Determinasi Supervisi Pembelajaran, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Kemampuan Kepala Sekolah Memotivasi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Guru SMP Negeri Di Kecamatan Abang. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, Vol. 5*(1).
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sergiovanni, J. Thomas & Starratt J. Robert. (1993). *Supervision a Redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Sirait, Justin T. (2008). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Oranisasi*. Jakarta: Grassindo.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. (2009). *Entrpreneurship*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2000). *Business an Introduction*. Jakarta: Gramedia.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiasa, Gede. 2012. *Determinasi Perilaku Kepemimpinan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Produktif Di*

Smk Negeri 3 Singaraja (Studi Persepsi Pada Para Guru). *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 3(2)*
Yukl, Gary A. (2005). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: PT. Indeks.